

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NEW RATNA MOTOR  
SEMARANG

Hutama Dhyanto Putra<sup>1</sup>, Hari Susanta<sup>2</sup>, Widiartanto<sup>3</sup>  
Email: hutamatama55@yahoo.com

**Abstract**

*Business activities are required to be alert to the global economy. The Fact as a motivation for people who engage in business activities, work and be able to create more advanced economies are better able to compete with other countries. Motivation is an important subject for managers because managers work through and with others. act as the driving motivation willingness and desire to work according to measurements and the desired limits. In addition to motivation, employee performance is also influenced by the work discipline. Where discipline is a person's awareness and willingness to comply with all company regulations and social norms in force. But in fact a high motivation to work without being followed with discipline can interfere with the performance of the employee in the employee productivity. This research intended to find out the effect of motivation and discipline on the performance of employees of PT. New Ratna Motor Semarang. This research used random sampling proporsionate techniques with 63 respondents.*

*Analysis is conducted cross tabulation analysis, correlation, multiple regression, testing the coefficient of determination and tests of significance. From the regression analysis equation  $Y = 2.821 + + 0,142X2 + 0,339X1$ . Where the performance variable (Y), motivation (X1), and the Discipline of Work (X2). Hypothesis testing using a significance test showed that the two independent variabel studied was shown to significantly affect the performance dependent variable.*

*Respondents said about performance of employee it's good and some employee having a mistake to finish the job and they don't have inisiatif to solve it. The company have a solution to complete the target and finishing a job in overtime.*

*Motivation and discipline are high enough to have effect on the performance of employees of PT. New Ratna Motor Semarang. In addition to these two factors it is worth reviewing the company concerned and the factors or other variables related and significant effect on the performance of employees such as leadership, compensation, organizational culture, work environment, and work productivity. These factors are calculated can improve the performance of employees, so that the quality and quantity of work expected of employees in accordance with the company.*

**Keywords : motivation, discipline, employee performance**

---

<sup>1</sup> Vega Isma Adhika, Universitas Diponegoro, Djambron5@ymail.com

<sup>2</sup> Rodhiah, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Wahyu Hidayat, Universitas Diponegoro

### Abstraksi

Kegiatan bisnis dituntut untuk lebih waspada terhadap ekonomi global. Hal itu sebagai motivasi agar orang-orang yang menjalankan kegiatan bisnis, bekerja lebih maju dan dapat menciptakan perekonomian negara yang baik sehingga mampu bersaing dengan negara-negara lain. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran yang di inginkan. Selain motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, yakni suatu kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Namun dalam kenyataannya motivasi kerja yang tinggi tanpa diikuti dengan kedisiplinan dapat mengganggu kinerja karyawan dalam mencapai produktivitas karyawan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. New Ratna Motor Semarang. Dalam penelitian ini data diperoleh menggunakan teknik *proporsionate random sampling* pada sebanyak 63 responden.

Analisis yang dilakukan adalah analisis tabulasi silang, korelasi, regresi berganda, pengujian koefisien determinasi & uji signifikansi. Berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 2,821 + 0,339X_1 + 0,142X_2$ , dimana variabel Kinerja (Y), Motivasi ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja.

Responden yang menyatakan cukup baik terhadap kinerja karyawan ini berpendapat bahwa masih adanya beberapa karyawan yang terkadang masih melakukan kesalahan dalam bekerja dan tidak mempunyai inisiatif dalam menuntaskan pekerjaan yang terabaikan sehingga belum dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan dan membuat pekerjaan harus dilakukan pada jam lembur.

Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan PT. New Ratna Motor Semarang. Selain kedua faktor tersebut ada baiknya perusahaan memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

***Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan***

## PENDAHULUAN

Bisnis adalah keseluruhan aktivitas yang dijalankan secara terartur dan kontinyu, yang berupa pengadaan barang-barang atau jasa untuk dijual atau disewagunakan dengan maksud untuk memperoleh pendapatan berupa laba. Dalam pelaksanaanya diperlukan suatu pengaturan yang biasa disebut manajemen, dimana didalamnya mencakup berbagai aspek, antara lain aspek SDM, keuangan, produksi, pelayanan dan pemasaran. SDM adalah sumber daya strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. SDM dapat dinilai dari perencanaan dan pengelolaan SDM, peningkatan pegawai, pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai dan pengakuan serta kepuasan pegawai. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur menggunakan ukuran kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin handal dan professional karena itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi perusahaan dalam berbagai cara. Kesesuaian antara motivasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi..

Apabila penerapan motivasi yang sesuai, disiplin kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

PT New Ratna Motor Semarang merupakan salah satu perusahaan otomotif terbesar. Masalah kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu titik perhatian yang penting bagi perusahaan, yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu PT. New Ratna Motor Semarang menjadikan masalah sumber daya manusia sebagai salah satu titik perhatian yang penting bagi organisasi, yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

Berikut ini data tentang daftar kinerja karyawan bagian SDM dan Umum PT. New Ratna Motor Semarang tahun 2013.

**Tabel 1.1: Daftar Kinerja Perusahaan PT. New Ratna Motor Semarang bagian SDM dan Umum Tahun 2013**

<b>Bulan</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Pencapaian Target (%)</b>	<b>Perubahan (%)</b>
Januari	91,08	89,75	-	-
Februari	92,25	93,75	1,42	4,46
Maret	94,85	88,82	2,6	(5,26)
April	93,75	89,70	(1,1)	0,99
Mei	92,30	92,40	(1,45)	3,01
Juni	91,85	93,03	(0,45)	0,67
Juli	92,40	92,04	0,55	(1,07)
Agustus	92,35	92,44	0,05	0,43
September	91,85	91,75	(0,5)	(0,74)

*Sumber:* PT. New Ratna Motor Semarang 2013

Data pada Tabel 1.1 di atas terlihat perkembangan kinerja karyawan mengalami tingkat fluktuatif dari yang ditargetkan oleh pihak perusahaan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. New Ratna Motor Semarang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. New Ratna Motor Semarang ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. New Ratna Motor Semarang ?

## **KAJIAN TEORI**

### **Motivasi**

Motivasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins, 2007:721).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Prijodarminto (1993:15) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

### **Kinerja**

Menurut Thomson (2008 : 18) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, Thomson juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama dalam kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Mulyadi (1998 : 18), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan komitmen organisasi, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Tipe penelitian menggunakan *explanatory research* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. New Ratna Motor Semarang . Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional Random Sampling yaitu metode pengambilan sampel mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proposional dengan menggunakan karyawan PT. New Ratna Motor yang berjumlah 63. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas dinilai dari *corrected item total correlation* yang lebih besar dari r tabel. Sedangkan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alfa*. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah, regresi sederhana dan berganda, serta uji t dan F.

## HASIL

### Hasil Penelitian

#### 1. Regresi Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ), dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,424 dan untuk nilai konstantanya adalah 4,003 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,003 + 0,424X_1$$

Hasil persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,424. Yang berarti bahwa apabila motivasi diperbaiki lagi, maka diharapkan kepuasan kerja juga meningkat.

**Tabel 1. Uji Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T Hitung	Sig	Kpsn Thd Ho
$X_1 \rightarrow Y_1$	4,003	0,424	0,614	0,377	0,367	6,074	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

#### 2. Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,335 dan untuk nilai konstantanya adalah 7,141 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,141 + 0,335 X_2$$

Hasil persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,335. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,335. Yang berarti bahwa apabila komitmen organisasi diperbaiki lagi, maka diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.

**Tabel 2. Uji Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
$X_2 \rightarrow Y_1$	7,141	0,335	0,498	0,248	0,236	4,485	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

### 3. Regresi Linear Berganda Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan bantuan fasilitas SPSS. Adapun perhitungannya terlihat pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 3, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah 0,339, koefisien untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,142 dan untuk nilai konstantanya adalah 2,821. Dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 2,821 + 0,339X_1 + 0,142X_2$$

Hasil persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa semua variabel bebas yang terdiri motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tertinggi diberikan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) yakni sebesar 0,377. Kemudian disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,248.

**Tabel 3. Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Motivasi Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
$X_1 \rightarrow Y$	2,821	0,339	0,638	0,406	0,387	4,002	0,000	Ho ditolak
$X_2 \rightarrow Y$		0,142				1,729	0,089	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

## **PEMBAHASAN**

Motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Motivasi yang baik sangat efektif maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Motivasi di PT. New Ratna Motor Semarang tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat kuat bagi organisasi, sehingga dapat menerapkan peraturan serta peran/jabatan/posisi spesifik terhadap karyawan. saat bekerja.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang dijalankan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik motivasi yang dijalankan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun.

Disiplin Kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila Disiplin Kerja rendah, maka karyawan akan merasa kurang bersemangat dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan rendah. Kinerja yang tinggi dapat ditunjang dengan disiplin kerja pada PT. New Ratna Motor Semarang yang dilihat dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan terhadap perusahaan.

Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji regresi linear berganda. Dimana variabel motivasi sebesar 0,339 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,142. Motivasi yang baik, hasilnya dapat dilihat dari tabel analisis regresi antara motivasi dengan kinerja karyawan, apabila motivasi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Disiplin yang tinggi maka akan membuat tingkat kinerja karyawan akan tinggi, disiplin kerja yang tinggi, hasilnya dapat dilihat dari analisis regresi antara motivasi dengan kinerja karyawan, apabila disiplin kerja yang tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil koefisien determinasi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,377 atau 37,7%. Hal ini berarti 37,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Motivasi kerja PT. New Ratna Motor Semarang dapat dikategorikan baik.

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,248 atau 24,8%. Hal ini berarti 24,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja.

Variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil koefisien determinasi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,387 atau 38,7%.

Kondisi ini mengandung arti jika semakin tinggi atau baik motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. New Ratna Motor Semarang adalah sebagai berikut :

Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan PT. New Ratna Motor Semarang. Selain kedua faktor tersebut ada baiknya perusahaan memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.



## DAFTAR REFERENSI

- Arep, ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arep, ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo
- Cardoso Gomes, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Dharma, DR. Surya, MPA. 2010. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Gibson, Ivancevich. 1987. *Organisai (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, TH. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Handoko, TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Mulyadi. 1993. *Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontenporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moh As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.